

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS BINA MARGA DAN
SUMBER DAYA AIR SERTA DINAS CIPTA KARYA DAN TATA
RUANG KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Oleh :

A.Amri Samad

Pembimbing : Dewita S.Ningsih dan Rendra Wasnury

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : aamrisamad@yahoo.com

*Leadership And Work Environment Effect On The Performance Of Employees In
The Department Of Highways And Water Resources And Works Department Of
Copyright And Spatialkuantan Singingi*

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of Leadership and Working Environment on the Performance of employees at the Department of Highways and Water Resources As well as the Office of Human Settlements and Spatial Kuantan District. This study used 98 samples. The analytical method used is descriptive analysis method is by means of a variable test, regression test, test path analysis or path analysis. From the results of the testing that has been done, Leadership and Work Environment directly affects employee performance in the Department of Highways and Water Resources As well as the Office of Human Settlements and Spatial Singingi Kuantan District. Indirect relationship leadership variable to variable performance of employees at the Department of Highways and Water Resources As well as the Office of Human Settlements and Spatial Kuantan Singingi through work environment variable is greater than the result of a direct relationship of leadership variable to variable performance.

Keywords: *Leadership, Work Environment, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Handoko (2005) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Menurut Simamora (2004), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Tika (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan

organisasi dalam periode waktu tertentu. Setiap individu memiliki kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini karena adanya perbedaan pada setiap individu tersebut. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkannya dan demikian juga sebaliknya.

Salah satu masalah yang sering dihadapi suatu instansi berkaitan dengan kinerja pegawainya

adalah masalah kepemimpinan dan lingkungan kerja. Oleh sebab itu seorang pimpinan sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam sebuah instansi, harus bisa memberikan contoh cara memimpin yang baik kepada bawahannya serta menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan agar seluruh unsur dalam organisasi memiliki semangat kerja yang lebih baik.

Peran pimpinan dalam suatu instansi sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, karena pimpinan dapat memberikan contoh, teladan, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, dan tingkah laku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tentunya setiap instansi memerlukan pegawai dengan semangat kerja yang baik, terampil dalam melaksanakan pekerjaan, cekatan dan yang mau bekerja, serta yang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Namun dalam pelaksanaannya ternyata seringkali kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan kepada pegawai belum berjalan dengan efektif. Akibat dari kurang tepatnya kepemimpinan dalam instansi, maka tujuan instansi tidak akan tercapai dengan baik. Adanya tingkat absensi yang berfluktuasi setiap tahunnya hal itu menunjukkan rendahnya semangat kerja pegawai.

Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air serta Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang merupakan salah satu instansi penting di Kabupaten Kuantan Singingi. Instansi ini merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang peningkatan sarana dan prasarana serta pengelolaan pengairan dan tata ruang bagi masyarakat umum. Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai Dinas Bina Marga dan

Sumber Daya Air serta Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Kuantan Singingi, pimpinan berupaya memberikan kontribusi yang terbaik bagi pegawai dengan menerapkan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja pegawai. Namun demikian masih ada keluhan-keluhan dari pegawai mengenai kinerja tersebut misalnya saja masih ada pegawai yang merasa lingkungan kerja yang kurang menyenangkan dan kepemimpinan yang kurang efektif serta penilaian kinerja pegawai yang belum memiliki standar yang jelas.

Kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu instansi tentu ditujukan untuk mengarahkan perilaku pegawai. Kinerja pegawai yang rendah dapat dilihat dari seringnya terjadi keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan, akibatnya target penyelesaian tugas sulit untuk terealisasi. Keterlambatan ini disebabkan oleh karena jadwal kerja yang tidak teratur karena pegawai sering terlambat datang. Selain itu juga pegawai sering meninggalkan jam kantor untuk keperluan di luar pekerjaan.

Dapat dilihat bahwa penyelesaian pekerjaan di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air serta Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Kuantan Singingi belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. Kondisi yang paling banyak terjadi adalah keterlambatan dalam kegiatan pembangunan jalan dan jembatan, pemeliharaan jalan dan jembatan dan gorong-gorong. Selain itu penyelesaian uji labor untuk air, tanah dan batuan juga seringkali terlambat sehingga masyarakat terutama perusahaan pengguna jasa laboratorium Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kabupaten Kuantan Singingi merasa dirugikan dengan keterlambatan uji labor

tersebut. Begitu juga dengan keluhan berupa pelayanan yang kurang ramah, kondisi ini menyebabkan masyarakat merasa kurang nyaman dengan pelayanan yang diberikan. Banyaknya keluhan dari masyarakat menunjukkan masih rendahnya semangat kerja pegawai.

Perhatian terhadap kepemimpinan dan lingkungan kerja saat ini dirasakan sangat penting untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan maju mundurnya suatu instansi di masa mendatang. Suatu instansi yang ingin berhasil dalam mencapai misinya harus memperhatikan tenaga kerjanya. Karena tenaga kerja sebagai sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang berfungsi untuk menggerakkan faktor produksi yang lainnya.

Data memperlihatkan memperlihatkan tingkat kedisiplinan pegawai dalam hal ketidakhadiran kerja. Pada tabel tersebut terlihat absensi pegawai selama lima tahun terakhir yakni dari tahun 2009-2013. Tingkat absensi yang tertinggi terjadi pada tahun 2013 yaitu 21 hari atau 7,29% dari hari kerja efektif, dan yang terendah yaitu 11 hari atau 3,82% dari hari kerja efektif pada tahun 2010, tahun 2011 sebanyak 15 hari atau 5,21%, tahun 2012 sebanyak 16 hari atau 6,25%, tahun 2009 sebanyak 12 hari atau 4,17%. Jumlah tingkat absensi ini terus mengalami peningkatan dalam tahun-tahun terakhir. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pegawai yang kurang disiplin di instansi tersebut. Tingginya tingkat absensi menunjukkan kepemimpinan yang kurang tepat dan lingkungan kerja yang kurang menyenangkan, akibatnya kinerja juga mengalami penurunan.

Selain ketidakhadiran dalam bekerja, pegawai pada Dinas Bina

Marga dan Sumber Daya Air serta Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Kuantan Singingi masih ada yang lambat dalam memulai pekerjaan setelah jam istirahat. Hal ini terjadi apabila pimpinan sedang tidak ada ditempat, jam istirahat pada instansi ini yaitu jam 12.00 sampai dengan jam 13.00. Bagi pegawai yang kurang disiplin, akan mendapat teguran dari pimpinannya, namun demikian masih ada pegawai yang tidak mengindahkan teguran dari pimpinannya itu dan masih melakukan kesalahannya. Hal ini bisa disebabkan oleh lemahnya kepemimpinan yang diterapkan di dinas tersebut.

Selain masalah kepemimpinan masalah lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi kerja dimana karyawan berhubungan langsung dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Dalam hal ini lingkungan kerja meliputi kondisi tempat kerja, perlengkapan dan fasilitas yang mendukung terlaksananya suatu pekerjaan, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja itu sendiri.

Selain itu berdasarkan hasil pengamatan awal, kondisi lingkungan kerja pada instansi ini terlihat bahwa ruangan kerja kurang nyaman karena arsip-arsip, surat-surat dan dokumen lainnya bertumpuk-tumpuk di atas meja kerja dan menimbulkan pemandangan yang kurang menarik, ruang yang kurang nyaman karena panas, lampu penerangan di ruangan kerja juga kurang terang selain itu lingkungan kerja psikis seperti hubungan antara pimpinan dan bawahan juga dirasakan kurang menyenangkan. Dengan kondisi lingkungan kerja seperti di atas karyawan merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Pimpinan yang memiliki cara kerja yang baik maka ia akan dapat mengarahkan bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih baik demikian pula sebaliknya. Adanya keluhan dari pegawai mengenai kepemimpinan yang diterapkan, berarti kepemimpinan yang diterapkan masih kurang memuaskan. Kondisi ini disebabkan oleh faktor sikap sosial pimpinan dalam bekerja yang kurang serta perilaku pimpinan yang kurang memuaskan. Salah satu fenomena kurang tepatnya kepemimpinan diterapkan di dinas ini dapat dilihat dari pencapaian

Berdasarkan wawancara dengan beberapa orang masyarakat yang sedang berurusan di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air serta Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Kuantan Singingi ternyata sebagian besar menyatakan bahwa sikap karyawan dalam bekerja yang kurang memuaskan seperti kurang cekatan dan masih ada pegawai yang kurang ramah dalam memberikan pelayanan. Maka dapat dikatakan bahwa semangat kerja pegawai di instansi ini masih rendah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, tertarik meneliti dengan judul penelitian "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air serta Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Kuantan Singingi." Dengan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air serta Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air serta Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air serta Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Kuantan Singingi.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Hasibuan, 2010:105).

Pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan *job description*-nya (Siagian, 2009:168).

Dalam melihat kinerja ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan yaitu (Rucky, 2004:9):

- a. Sarana dan prasarana
Hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi dan kelaikan serta kemampuan semua sarana maupun prasarana fisik yang dimiliki seperti bangunan, *lay out*, kelaikan mesin dan segala peralatan yang ada.
- b. Proses kerja atau metode kerja

Bila objeknya sebuah perusahaan manufaktur maka team ini akan terdiri dari para ahli teknik industri dan ahli proses produksi.

- c. Kemampuan sumber daya manusia
Yaitu kemampuan pegawai dalam mengaplikasikan tugas-tugas mereka secara nyata di lapangan.
- d. Gairah kerja/motivasi
Gairah kerja sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan, untuk itu perlu diperhatikan sistem imbalan/penggajian yang mencakup insentif dan bonus dan penilaian prestasi kerja.
- e. Kualitas bahan baku dan bahan pembantu
Kualitas bahan baku dan bahan pembantu ini hanya berpengaruh pada perusahaan manufaktur saja.

Unsur-unsur yang perlu digunakan dalam mengukur kinerja pegawai adalah (Simamora, 2008:335) menyatakan bahwa:

- 1. Kedisiplinan, adalah menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.
- 2. Tanggungjawab pekerjaan, adalah menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.
- 3. Kejujuran, adalah menilai kejujuran dalam menjalankan tugas-tugasnya.
- 4. Kemampuan bekerjasama, adalah menilai kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lain sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- 5. Kesetiaan, adalah menilai kesetiaan pegawai dalam pekerjaan dan jabatan dalam suatu organisasi.
- 6. Ketelitian, adalah menilai ketelitian dalam menjalankan penyelesaian pekerjaan.
- 7. Inisiatif, adalah menilai kemampuan pegawai dalam menciptakan hal-hal baru dalam mensukseskan pekerjaannya.
- 8. Kecakapan, adalah menilai hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan.
- 9. Kepemimpinan, adalah menilai kemampuan pegawai untuk memimpin dan memotivasi orang lain untuk bekerja.

Penilaian yang baik harus dapat memberikan gambaran yang akurat tentang yang diukur. Artinya penilaian tersebut benar-benar menilai prestasi pekerjaan pegawai yang dinilai. Menurut Notoatmojo (2003:134-135) agar penilaian mencapai tujuan, ada 2 (dua) hal yang perlu diperhatikan yaitu :

- a. Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*), artinya sistem penilaian itu benar-benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana pegawai itu bekerja.
- b. Adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standards*), artinya adalah ukuran yang dipakai untuk menilai prestasi kerja tersebut. Agar penilaian itu efektif, maka standar penilaian hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan setiap pekerjaan. Dengan demikian, maka standar pelaksanaan kerja ini semacam alat ukur untuk prestasi kerja. Alat ukur yang baik harus memenuhi sekurang-kurangnya 2 kriteria, yakni validitas dan reliabilitas. Alat yang validitasnya tinggi apabila alat ukur itu mengukur apa yang harus diukur. Sedangkan alat ukur yang reliabilitasnya tinggi apabila alat ukur itu mempunyai hasil yang ajeg (*consisten*).
- c. Praktis

Sistem penilaian yang praktis, bila mudah dipahami dan dimengerti serta digunakan, baik oleh penilai maupun pegawai.

Cara penilaian prestasi kerja dapat dilakukan melalui pengamatan-pengamatan, baik pengamatan langsung maupun pengamatan tidak langsung. Observasi langsung dilaksanakan apabila para penilai secara nyata, melihat pelaksanaan kerja yang dinilai (pegawai). Sedangkan penilaian tidak langsung terjadi kalau penilaian dilakukan terhadap kerja melalui simulasi atau tiruan. Tes tertulis untuk menceritakan prosedur mengoperasikan suatu alat adalah salah satu bentuk penilaian secara tidak langsung suatu penampilan kerja.

Dimensi lain dari ukuran-ukuran prestasi kerja ini adalah subjektif dan objektif. Ukuran subjektif adalah ukuran yang tidak dapat dibuktikan atau diuji oleh orang lain. Penilaian prestasi kerja pegawai menggunakan ukuran sendiri. Sedangkan ukuran objektif adalah ukuran yang dibuktikan atau diuji oleh orang lain. Penilaian memberikan penilaian terhadap pegawai menggunakan ukuran yang umum dipakai sehubungan dengan aspek yang dinilai.

Bacal (2001) mengemukakan bahwa, manajemen kinerja meliputi upaya membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang unsur-unsur :

- a. Fungsi kerja esensial yang diharapkan dari para pegawai;
- b. Seberapa besar kontribusi pekerjaan pegawai bagi pencapaian tujuan organisasi;
- c. Apa arti konkretnya “melakukan pekerjaan yang baik”;
- d. Bagaimana pegawai dan penyediannya bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan kinerja pegawai yang sudah ada sekarang;
- e. Bagaimana prestasi kerja akan diukur;

- f. Mengenali berbagai hambatan kinerja dan menyingkirkannya

Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooptif antara pegawai, manager dan organisasi. Manajemen kinerja merupakan cara mencegah kinerja buruk dan cara bekerja sama meningkatkan kinerja. Yang lebih penting lagi, manajemen kinerja berarti komunikasi dua arah yang berlangsung terus menerus antara pengelola kinerja (penyelia atau manager) dan anggota staf.

Armstrong (2007) berpendapat, manajemen kinerja dapat dioperasionalkan dengan berbagai kunci sebagai berikut :

- a. Sebuah kerangka kerja atas tujuan-tujuan yang terencana, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut atau kompetensi tertentu yang disetujui bersama : dasar manajemen kinerja adalah persetujuan antara manager dan individual tentang sebuah harapan dalam kaitannya dengan pencapaian target tertentu.
- b. Sebuah proses : manajemen kinerja bukan hanya merupakan sistem dan prosedur belaka, namun juga sebuah kegiatan atau proses dimana setiap orang tersebut untuk mencapai hasil-hasil kerja maksimal dari hari ke hari dan sedemikian rupa peningkatan kinerja masing-masing dikelola secara obyektif.
- c. Saling pengertian : untuk meningkatkan kinerja, setiap individu memerlukan saling pengertian tentang level tingi dari kinerja dan kompetensi yang dibutuhkan dan apa saja yang harus dikerjakan.
- d. Sebuah pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan manusia. Manajemen kinerja mempunyai tiga fokus. Pertama, bagaimana manager dan pimpinan kelompok dapat

bekerja secara efektif dengan siapa saja yang ada di sekitarnya. Kedua, bagaimana setiap individu dapat bekerja dengan para manajer dan tim kerjanya. Dan ketiga, bagaimana setiap individu dapat dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian serta tingkat kompetensi dan kerjanya.

- e. Pencapaian : manajemen kinerja adalah pencapaian keberhasilan kerja individual dikaitkan dengan kemampuan pekerja memanfaatkan kemampuannya, kesadaran akan potensi yang dimilikinya dan memaksimalkan kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi.

Sistem manajemen kinerja yang efektif adalah sebuah proses yang membantu organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang dan jangka pendeknya dengan membantu manajer dan pegawai melakukan pekerjaannya dengan cara yang semakin baik. (Bacal, 2001). Manajemen kinerja merupakan alat mencapai sukses yang dibutuhkan oleh organisasi, manajer dan pegawai untuk mencapai sukses.

Rucky (2004) mengemukakan bahwa, manfaat manajemen kinerja ditinjau dari aspek pengembangan SDM adalah sebagai berikut :

- a. Penyesuaian program pelatihan dan pengembangan pegawai.
- b. Melaksanakan manajemen kinerja, dapat diketahui atau diidentifikasi pelatihan tambahan apa saja yang masih harus diberikan pada pegawai untuk membantu agar mampu mencapai standar prestasi yang ditetapkan.
- c. Penyusunan program seleksi dan kaderisasi.
- d. Melaksanakan manajemen kinerja selayaknya juga dapat diidentifikasi siapa saja pegawai

yang mempunyai potensi untuk dikembangkan kariernya dengan dicalonkan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tanggung jawabnya lebih besar pada masa yang akan datang.

- e. Pembinaan pegawai.
- f. Pelaksanaan manajemen kinerja juga dapat menjadi sarana untuk meneliti hambatan pegawai untuk meningkatkan prestasinya. Program manajemen kinerja adalah bagian dari sebuah “skenario besar” program SDM dan pengembangan manajemen dan tujuan akhir manajemen kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja SDM dalam organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Isyandi lingkungan kerja terdiri dari dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan sosial yang terdiri dari: Kondisi kerja, ruangan, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang-orang di luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijaksanaan, peraturan-peraturan perusahaan. (B. Isyandi 2005)

Menurut Ahyari secara umum lingkungan kerja terdiri atas tiga bagian yaitu: (Ahyari, 2004):

1. Pelayanan karyawan

Para karyawan yang merasa memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan dalam kegairahan kerja yang tinggi. Pada umumnya pelayanan karyawan terdiri dari pelayanan makanan, kesehatan, dan sebagainya.

2. Kondisi kerja

Merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan bekerja yang dapat diperhatikan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Biasanya meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, ruangan yang nyaman dan sebagainya.

3. Hubungan kenyamanan dalam perusahaan

Hubungan yang tidak serasi dalam perusahaan akan dapat menurunkan produktivitas karyawan.

Menerut Ahyari (2004 : 124) ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- (1) Penerangan yang baik dalam suatu pabrik akan membantu terdapatnya suatu tempat kerja yang nyaman, membantu dalam menghemat baik penglihatan maupun tenaga serta akan membantu dalam memberikan semangat. Syarat-syarat penerangan yang baik adalah sebagai berikut : sinar atau cahaya yang cukup, sinar yang tidak menyilaukan, tidak terdapat kontras yang tajam, cahaya yang terang, sinar cahaya yang merata, dan warna yang sesuai.

(2) Suhu Udara

Suhu udara ruangan karyawan merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Suhu udara yang terlalu panas atau lembab akan menurunkan gairah kerja sehingga kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh karyawan semakin besar. Pengaturan suhu udara didalam ruangan kerja dapat dilakukan dengan memilih beberapa alternative seperti : ventilasi yang cukup pada gedung, pemasangan kipas angin, pemasangan *Air Conditioner* (AC), dan pemasangan *humidifier*. Agar dapat terjadi pertukaran udara secara baik didalam ruangan, dalam rangka mengurangi pengotoran udara didalam ruangan, mengurangi panas timbul maka perlu diperhatikan lebar ventilasi dan penempatannya gedung itu

sendiri agar hembusan anginnya tidak terlalu kencang yang menyebabkan pekerja menjadi sakit

(3) Penyusunan warna

Masalah warna pengaruhnya cukup besar terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya, karena sifat dasar dapat merangsang perasaan manusia. Masalah pewarnaan ini meliputi elemen dinding, langit-langit, lantai, peralatan kerja, mesin-mesin. Masalah penggunaan warna harus memperhatikan factor-faktor sebagai berikut : pemilihan warna, komposisi warna, dan hubungan warna yang dipakai dengan masalah penyinaran.

(4) Ruang Gerak

Ruang gerak yang disediakan oleh perusahaan hendaknya jangan terlalu sempit, tumpukan-tumpukan barang dan prakakas lainnya yang membatasi ruang gerak karyawan dapat mengakibatkan pemborosan, baik pemborosan dalam bekerja maupun dalam gerak. Jelas kiranya bahwa seseorang tidak mungkin bekerja dengan baik jika tidak tersedianya cukup tempat untuk bekerja dengan baik.

(5) Suara Dalam Ruang Kerja

Kebisingan merupakan gangguan. Dengan adanya kebisingan ini konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Hal ini sudah tentu akan menimbulkan kerugian. Suara bising dalam suatu pabrik dapat dikurangi dengan suatu tindakan yaitu :

- a) mengurangi intensitas suara atau bunyi itu pada sumber-sumbernya dengan mengadakan modifikasi mesin-mesin suatu mekanis,
- b) mencegah penyebaran atau meluasnya suara ribut dengan menutup rapat sumber-sumber keributan,

- c) menghindari adanya suara yang memantul dengan jalan menyerap suara itu dengan peredam suara.

(6) Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat guna menjaga kesehatan pelaksanaannya harus dilakukan dengan teratur dan secara terus-menerus. Karena lingkungan yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

(7) Keamanan

Asalah keamanan dalam lingkungan kerja ini menyangkut keamanan terhadap keselamatan dari setiap karyawan, keamanan harta benda karyawan, dan konstruksi gedung. Apabila karyawan merasa aman dalam bekerja maka karyawan akan dapat bekerja dengan lebih bersemangat.

Hal-hal yang terdapat di lingkungan kerja psikis perusahaan mencakup antara lain: (Wursanto: 2005:289).

Kondisi lingkungan kerja psikis adalah segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja, antara lain meliputi :

Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi yaitu vertikal dan horizontal

- a) Loyalitas yang bersifat vertikal, yaitu loyalitas antara pimpinan dengan bawahan, dan loyalitas antara bawahan dengan pimpinan.
 - Ikut membantu memecahkan masalah yang sedang dihadapi oleh pegawai, sepanjang pegawai yang bersangkutan tidak berkeberatan.
 - Melindungi bawahan dari segala bentuk ancaman yang datang dari pihak lain, sepanjang bawahan itu pada posisi atau garis yang benar.

Sedangkan untuk melihat loyalitas bawahan terhadap atasan dapat dilakukan antara lain dengan melakukan kebijaksanaan open house, memberikan kesempatan bagi para bawahan untuk melakukan silaturahmi kepada pimpinan pada hari raya agama yang dianut oleh pimpinan

- b) Loyalitas yang bersifat horizontal adalah loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan setingkat, antara bawahan dengan bawahan atau antar pegawai yang setingkat.

Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Berdasarkan kutipan diatas, maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan.

Pendapat Mangkunegara (2005) bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam

merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengontrol perilaku pegawai. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai dengan kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi.

Menurut Nightingale dan Schult (dalam Siagian, 2009) mengemukakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dan syarat sebagai berikut :

- a. Kemandirian
- b. Besar rasa ingin tahu
- c. Multi – terampil atau memiliki kepandaian beraneka ragam
- d. Memiliki rasa humor, antusiasme tinggi, suka berkawan
- e. Selalu ingin mendapatkan yang sempurna
- f. Mudah menyesuaikan diri (beradaptasi)
- g. Sabar dan ulet
- h. Komunikatif serta pandai berbicara
- i. Berjiwa wiraswasta
- j. Sehat jasmaninya, dinamis, sanggup dan berani mengambil risiko
- k. Tajam firasatnya dan adil pertimbangannya
- l. Berpengetahuan luas dan haus akan ilmu pengetahuan
- m. Memiliki motivasi tinggi
- n. Punya imajinasi tinggi

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik penarikan sampel dengan metode *non probability sampling* yang mengukur dampak kausalitas antara variabel Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y1) pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air serta Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Kuantan Singingi. Dalam penelitian ini akan menggunakan sampel sebanyak 98 orang. Data penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dari para responden terpilih. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode regresi berganda dengan alat statistik yang dipergunakan adalah SPSS 20 for windows.

ANALISIS DATA

Sebagian besar responden yang merupakan pegawai pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air serta Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Kuantan Singingi sebagian besar memiliki umur 31-40 Tahun yaitu sebanyak 39 orang (39.79%) memiliki lama bekerja selama lebih dari 11 tahun yaitu sebanyak 32 orang (32.65%) memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 36 orang (36.73%) dan berjenis kelamin pria sebanyak 63 orang atau sebesar (64.29%) dan sebagian besar memiliki jabatan staff sebanyak 75 orang (76.53%).

Tabel 5.13 : Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Lingkungan Kerja (Y1) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.340	3.753		4.621	.000
Kepemimpinan	.563	.128	.280	2.840	.006

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.340	3.753		4.621	.000
Kepemimpinan	.563	.128	.280	2.840	.006

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2014

Tabel 5.14 : Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (Y1) Terhadap Kinerja (Y2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.646	.403		1.604	.112
1 Kepemimpinan	.129	.115	.467	5.333	.000
Lingkungan Kerja	.282	.099	.250	2.860	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian, 2014

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Serta Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Kuantan Singingi

Kepemimpinan merupakan suatu faktor penting dalam sebuah organisasi, baik dalam suatu perusahaan maupun dalam suatu instansi dinas pemerintahan, dengan adanya faktor kepemimpinan yang baik dalam suatu instansi pemerintahan dapat mendorong para pegawai untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik dan mencapai target yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai yang unggul dan baik adalah kinerja yang tepat waktu dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pihak instansi atau dinas. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuni Giarti Kurniawan (2012) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap

Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv. Arirang Management Semarang)” penelitian ini memiliki hasil analisis (pada tingkat signifikansi 5%) menunjukkan bahwa Kompensasi, Lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan arah positif.

Hipotesis I yang menyatakan “Diduga kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air dan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Kuantan Singingi” dapat diterima karena nilai regresi yang positif dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig bernilai $0.000 < 0.05$.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Serta Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Kuantan Singingi

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar

para pekerja dan dapat dipengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang teratur, bersih, nyaman dan juga memiliki fasilitas yang cukup dan memadai akan menunjang terciptanya kinerja pegawai yang baik dan berkualitas. Suatu organisasi atau dinas pemerintahan sebaiknya menjaga lingkungan kerjanya dan juga menjaga fasilitas yang ada pada lingkungan kerja tersebut agar tetap kondusif dan nyaman, apabila suatu lingkungan kerja tidak nyaman dan memiliki suasana yang tidak kondusif maka akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan I Gde Adnyana Sudibya I Wayan Mudiarta Utama (2012) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali” penelitian ini memiliki hasil analisis Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hipotesis II yang menyatakan “Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air dan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Kuantan Singingi” dapat diterima karena nilai regresi yang positif dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig bernilai $0.000 < 0.05$.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Lingkungan Kerja pada Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Serta Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Kuantan Singingi

Lingkungan kerja yang memadai dan dapat membuat nyaman para pegawai serta dilengkapi dengan fasilitas pendukung kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja para pegawai dan apabila kinerja para pegawai dapat mencapai target yang telah ditentukan maka kinerja pegawai tersebut dapat dikatakan tergolong baik.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Ramadhani (2013) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang” dimana dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang.

Hipotesis III penelitian “Diduga kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui lingkungan kerja pegawai Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air dan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Kuantan Singingi” diterima karena hasil dari pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja melalui variabel lingkungan kerja lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Serta Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Kuantan Singingi. Dengan meningkatkan variabel kepemimpinan maka juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga Hipotesis I “Diduga kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air dan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Kuantan Singingi” dapat diterima.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Serta Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Kuantan Singingi. Dengan meningkatkan variabel lingkungan kerja maka juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga Hipotesis II “Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air dan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Kuantan Singingi” dapat diterima.
3. Hubungan tidak langsung variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Serta Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Kuantan Singingi melalui variabel lingkungan kerja adalah lebih besar daripada hasil hubungan langsung variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja, sehingga hipotesis II yang menyatakan “Diduga kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja melalui lingkungan kerja pegawai Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air dan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang

Kabupaten Kuantan Singingi” diterima karena hasil tidak langsung dari variabel ini lebih besar jika dibandingkan dengan variabel langsungnya.

SARAN

1. Variabel kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air serta Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Kuantan Singingi sebaiknya dipertahankan dengan memiliki pimpinan yang memiliki intelegensi yang tinggi, dapat mengambil keputusan dengan benar saat ada permasalahan, mampu memberikan keyakinan pada pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan instansi, dapat berperilaku dengan tenang dan sopan terhadap semua pegawai, dapat memberikan intruksi kerja dengan baik, memiliki kemampuan interaksi yang baik dengan pegawai, memiliki kepercayaan diri untuk melakukan pengaturan kerja secara teroganisir, dapat menempatkan diri dengan mental pekerja keras dalam lingkungan kerja, memiliki kreativitas yang tinggi dalam memecahkan masalah yang timbul dalam pekerjaan, dan juga pimpinan yang memiliki patisipasi sosial terhadap karyawan. Apabila variabel kepemimpinan dapat ditingkatkan maka akan tercipta kepuasan kerja dan kinerja karyawan pun akan dapat meningkat.
2. Variabel lingkungan kerja Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air serta Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Kuantan Singingi sudah tergolong cukup baik dan harus dipertahankan dengan menjaga semua fasilitas yang dimiliki agar fasilitas tersebut tidak rusak dan tetap bermanfaat dalam jangka

- waktu yang lama sebagai asset yang dimiliki oleh instansi.
3. Variabel kinerja pegawai harus ditingkatkan agar para pegawai dapat bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh pihak pimpinan yaitu dengan cara cara melakukan training dan pelatihan secara berkala kepada pegawai agar para pegawai memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan memiliki kemampuan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, melakukan koordinasi dan pemantauan secara berkala agar pegawai dapat melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dan juga agar mampu menggunakan alat dan sarana dengan baik, selain itu pihak pimpinan sebaiknya melakukan kontrol yang tinggi dan membina komunikasi yang lancar kepada setiap pegawai agar pegawai dapat memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan agar menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan juga agar memiliki kompetensi yang tinggi agar pegawai memiliki kemampuan dalam memanfaatkan peluang dalam setiap pekerjaan yang diberikan. Apabila hal ini dapat dicapai maka kinerja karyawan akan dapat meningkat sehingga pegawai dapat mencapai target yang telah diberikan oleh instansi atau dinas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 2004. *Manajemen Produktivitas*, Jakarta: Universitas Terbuka.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, Gary, 2007. *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam, Terjemahan Herman Wibowo, Prenhallindo, Jakarta
- Bacal, R., 2001. *Performance Management*. Edisi Bahasa Indonesia. Sun. Jakarta.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali* Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, 173 No. 2 Agustus 2012
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S. P., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Masagung, Jakarta
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. UNRI Press, Pekanbaru.
- Kartono, Kartini, 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Edisi I, Cetakan ke-18, Penerbit CV. Rajawali, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar. A.A, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Masrukhin dan Waridin, 2006, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*, *EKOBIS*, Vol. 7 No. 2
- Nawawi, Hadari, 2003, *Pengantar Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Nitisemito, Alex, 2005, *Manajemen Personalia*, Ghali Indonesia, Jakarta
- Riduwan dan Akdon, 2007, *Rumus dan data dalam Analisis Statistika*, Alfabeta, Bandung

- Rilyawati, Rita, 2002, *Analisa Pengaruh Hubungan Budaya Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Pegawai di BNI Kantor Cabang Gambir*, Program Pasca Sarjana UI, Jurnal Administrasi, www.digilib-UI
- Robbins. P.S., 2006. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Rucky, Achmad S., 2004, *Sistem Manajemen Kinerja*, Gramedia, Jakarta
- Siagian, Sondang P., 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henri, 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Penerbit Prenhallindo, Jakarta
- _____, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit Prenhallindo, Jakarta
- Sinungan, Muchdarsyah, 2009. *Produktivitas*. Rineka Cipta, Jakarta
- Siswanto, H. B., 2012, *Pengantar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta
- Suharto dan Budhi Cahyono, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, Jurnal Riset & Bisnis Indonesia, Vol.1, No.1
- Susanto, Hary, 2012, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*, Jurnal Pendidikan Vokasi, Vol 2, Nomor 2, Juni 2012
- Tika, H. Moh.P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Warsito, Bambang, 2008, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior, Motivasi dan Kinerja*(Survey Pada Karyawan Hotel Berbintang di Kota Malang dan Batu)Program Pascasarjana Universitas Kanjuruhan Malang, Jurnal PDII LIPI
- Wirsanto, Ign., 2005, *Dasar-dasar Organisasi*, Alfabeta, Bandung
- Widodo. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.